

学校编码：10384

分类号_____密级_____

学号：B200214022

UDC _____

廈門大學

博 士 学 位 论 文

海峡两岸人力资源信息系统应用与
组织绩效关系之研究

**A Study of Relationships between
the Use of Human Resource Information System (HRIS) and
Organizational Performance in Mainland China and Taiwan**

龚瑞维

指导教师姓名：廖泉文 教授

专 业 名 称：企业管理

论文提交日期：2006 年 4 月

论文答辩时间：2006 年 6 月 2 日

学位授予日期：

答辩委员会主席：_____

评 阅 人：_____

2006 年 4 月

Ph. D. Dissertation

**A Study of Relationships between
the Use of Human Resource Information System (HRIS) and
Organizational Performance in Mainland China and Taiwan**

Doctoral Candidate

GONG, RUEYWEI

School of Management

Xiamen University

April, 2006

厦门大学学位论文原创性声明

兹提交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考的其它个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文产生的权利和责任。

声明人（签名）：



2006 年 4 月 3 日

摘 要

關鍵字：人力資源、資訊系統、組織績效

人力資源資訊系統（Human Resource Information System；HRIS）在功能上不僅可以協助組織進行管理策略與企業整體規劃決策的執行，其在企業的地位也已經由資料的儲存、取得功能，逐漸發展成爲一種重要的策略規劃工具以期使人力資源能成爲企業經營的重要資源之一，因此人力資源管理資訊化已成爲企業未來營運上的致勝關鍵因素。本研究嘗試建構出整合性人力資源資訊系統之模型，除了幫助瞭解人力資源管理各子功能間的互動過程外，亦爲HRIS各子系統的整合提供架構，故本研究的目的如下：

1. 透過相關文獻探討，建構適當而完整HRIS模型，以瞭解人力資源資訊系統各子功能間的互動關係，亦能提供系統的整合參考依據。
2. 針對兩岸股票上市公司進行問卷調查分析，瞭解不同背景之企業在HRIS的實施與資訊化情形，並予以分析出差異所在。
3. 探討兩岸HRIS資訊化程度、滿意度、重要性認知與組織績效之關係。

本研究針對兩岸上市公司進行全面調查，大陸寄發1336份問卷，回收有效問卷106份，台灣寄發692份問卷，回收有效問卷174份。本研究之研究變數包括：HRIS資訊化的程度、HRIS子系統使用滿意度、HRIS整體使用滿意度、HRIS重要性的認知、HRIS決策支援系統、組織績效；透過以上六個變數，可以了解HRIS資訊化程度對於使用滿意度及重要性的認知和組織績效之關聯性。控制變數爲企業屬性(行業類別、資本額、員工人數、HR人數)，以問卷調查法進行統計分析。主要研究發現爲：

1. HRIS建構爲七大子系統加上(核心行政管理、員工訓練、人力資源規劃、招聘錄用、薪資管理、績效評估、溝通協調)『決策支援系統』是適當的。
2. 不論是大陸地區或台灣地區HRIS資訊化程度、滿意度與重要性的認知均以『行政管理』爲最高，以『決策支援系統』爲最低。
3. 在大陸地區與台灣地區的HRIS資訊化程度在不同行業性質的公司間並無差異。但卻會因公司資本額的不同而有所局部差異。
4. 大陸地區與台灣地區對於HRIS決策支援系統資訊化的程度與組織績效、子系統資訊化的程度與非財務構面的組織績效間是趨於一致性認爲資訊化的程度越高將使非財務構面的組織績效越高。
5. 大陸地區與台灣地區對於HRIS使用滿意度與組織績效觀點趨於一致，子系統使用滿意度高低與財務構面的組織績效高低兩者間無相關性

Abstract

HRIS (Human Resource Information System) not only can help execute the organizational strategy and its whole plan, but also is an important method for establishing strategy. And that the use of HRIS makes the human resource rise to one of key resources. So building the HRIS is the key decisive-factor for whether to win or not in the competition. This paper try to build a model of the integrative HRIS, in order to help readers understand how every part of human resource management impacts itself, and gives a process for integrating every part of the HRIS system.

The purposes of this study are as follows:

1. Through literature research, we build the model of HRIS. And use the model to study the interaction of every part of the HRIS system, and give the base for integrating the systems.
2. Doing questionnaire in public companies in Mainland China and Taiwan gives the result of the extent for using HRIS, and analyzes the difference between the two areas.
3. Try to find the relationship of the organizational performance and the HRIS' using degree, satisfaction and cognitive importance.

We investigated almost all the public companies in Mainland China and Taiwan. We sent off 1336 questionnaires in Mainland China, and had 106 questionnaires returned; 692 questionnaires in Taiwan, and 174 questionnaires were back. This variety of the study: (1) HRIS' using degree; (2) Every part of HRIS' using satisfaction; (3) HRIS' satisfaction; (4) HRIS' cognitive importance; (5) HRIS' Decision-Supporting System; (6) Organizational performance; we try to those mentioned above to find the relationship of HRIS' using degree and using satisfaction, cognitive importance, and organizational performance. The control variety is the character of companies (Industry, Capitalization, The number of employee, The number of HR department employee), using the method of questionnaire for statistical analysis. The primary discovery are as follows:

1. HRIS (Chain of command, Employee's training system, Human Resource planning, Recruit, Compensation management, performance access, Communicate) has seven parts, and the newly-added Decision Supporting System is available.
2. Neither Mainland China's nor Taiwan's companies, the Chain of Command system has the highest score on using degree, satisfaction and cognitive importance; Decision Supporting

Abstract

System has the lowest score.

3. The control variety of industry does not affect the HRIS' using degree in Mainland China and Taiwan; but capitalization has some partial influence on it.

Neither Mainland China's companies nor Taiwan's companies all recognize this judgment that the higher degree of HRIS' using will make better non-financial organizational performance.

4. Neither Mainland China's companies nor Taiwan's companies all recognize this point of view that financial organizational performance is independent of the satisfaction of HRIS' using.

Key Words : Human Resource; Information System; Organizational Performance

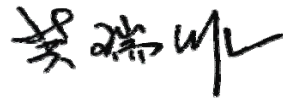
致謝

一路走來實在要感謝許多的師長、同窗、好友、同事、親人，沒有他們的支持與鼓勵，教我如何能由海峽對岸跨海而來求學！

論文的完成，首先要感謝恩師 廖泉文教授多年來的指導與教誨，入學開始從恩師的身上學習到為人處世的態度、求學與治學的精神，對我而言都是最好的典範，師恩浩蕩，永誌難忘！在修課期間授課老師，感謝 吳世農教授、翁君奕教授能有機會學習到他們淵博的學識與教學研究的精神，讓我印象深刻，受益匪淺。論文開題審查期間，感謝 林志揚教授、沈維濤教授，對本論文方向與架構的指導，讓我受益良多。

四年博士生的學習要感謝同窗李欣龍、向福來、詹虹、李廣斌、劉志堅、田新華、高敬義、王丁，同學們在生活及學習上的互相支持與照應。感謝廈大碩士生學妹李蕙同學、游青同學、公翠玲同學及台灣正修科大同事張簡香君小姐、蘇育瑩小姐，在論文資料收集整理繕打及問卷調查的協助與幫忙，使得論文順利完成。

最後要深深的感謝生我、養我、育我的父母親大人與陪伴我的妻子、兒女，沒有他們在生活上、精神上多年來的支持與慰藉，就沒有今日的我！謹以 泉文恩師教誨的「感謝」、「感動」、「感恩」的心，將本論文獻給我的師長、同窗、好友、同事、親人。



謹誌 2006 年 2 月

厦门大学博硕士论文摘要库

目 錄

導言	1
第 1 章 緒論	2
1.1 研究背景與動機	2
1.2 研究目的	6
1.3 研究流程與論文架構	7
1.3.1 研究流程	7
1.3.2 論文架構	8
第 2 章 文獻探討	9
2.1 人力資源管理系統之相關研究	9
2.1.1 人力資源管理的意義與內涵	9
2.1.2 人力資源管理系統相關理論	14
2.1.3 人力資源管理活動的內涵	16
2.1.4 人力資源管理活動的特徵	20
2.2 人力資源資訊系統(HRIS)之相關研究	21
2.2.1 人力資源資訊系統的定義及特性	21
2.2.2 人力資源資訊系統的導入與建構方式	23
2.2.3 人力資源資訊系統的模組、應用及類型	27
2.2.4 人力資源資訊系統的效益	37
2.2.5 人力資源資訊系統成功的條件	45
2.2.6 人力資源資訊系統面臨的問題及挑戰	49
2.3 組織績效之相關研究	52
2.3.1 組織績效的意義與內涵	52
2.3.2 衡量組織績效-平衡計分卡	57
2.4 人力資源管理對組織績效影響之相關研究	65
2.4.1 人力資源管理系統對組織績效的影響	65
2.4.2 資訊科技投資對組織績效影響之相關研究	70
2.4.3 人力資源資訊系統的功能模型發展	72
2.5 相關文獻推導本研究	77
2.5.1 建構本研究之人力資源資訊系統	77
2.5.2 人力資源資訊系統資訊化程度、滿意度、重要性認知與組織績效	79
第 3 章 研究設計與研究方法	81
3.1 研究架構	81
3.2 研究假設	82
3.2.1 大陸地區與台灣地區之研究假設	82
3.2.2 兩岸之研究假設	84
3.3 變數的操作性定義與衡量	85
3.3.1 HRIS 資訊化的程度	85
3.3.2 HRIS 使用滿意度	87
3.3.3 HRIS 決策支援系統資訊化的程度與使用滿意度	88
3.3.4 HRIS 整體使用滿意度評價	89
3.3.5 HRIS 系統建構重要性的認知	90
3.3.6 組織績效	91

目 錄

3.4	研究方法	93
3.5	抽樣方法與資料搜集	94
3.6	問卷回收及樣本結構	96
3.6.1	問卷回收	96
3.6.2	大陸地區樣本之基本特徵分析	96
3.6.3	台灣地區樣本之基本特徵分析	98
3.7	資料分析方法	101
3.7.1	敘述性統計	101
3.7.2	信度分析	101
3.7.3	效度分析	102
3.7.4	平均數的差異檢定- t 檢定	102
3.7.5	變異數分析 (Analysis Of Variation , ANOVA)	103
3.7.6	相關分析(Correlation Analysis)	104
3.7.7	典型相關分析(Canonical Correlation Analysis)	105
3.7.8	徑路分析(Path Analysis)	105
第 4 章	大陸地區統計分析	107
4.1	信度與效度分析	107
4.2	資訊化程度、使用滿意度、重要性認知之敘述性統計	108
4.2.1	大陸地區 HRIS 資訊化程度百分比統計	108
4.2.2	大陸地區 HRIS 使用滿意度百分比統計	117
4.2.3	大陸地區 HRIS 重要性的認知次數百分比統計	122
4.2.4	大陸地區 HRIS 整體使用滿意度百分比統計	127
4.3	資訊化程度、使用滿意度、重要性認知之平均數統計	130
4.3.1	大陸地區 HRIS 資訊化程度平均數	130
4.3.2	大陸地區 HRIS 使用滿意度平均數	132
4.3.3	大陸地區 HRIS 重要性認知平均數	134
4.4	不同企業屬性對 HRIS 重要性認知與資訊化程度的差異	136
4.4.1	大陸地區不同企業屬性對 HRIS 重要性認知的差異	136
4.4.2	大陸地區不同企業屬性對 HRIS 資訊化程度的差異	149
4.5	HRIS 資訊化的程度與使用滿意度的相關性分析	160
4.6	HRIS 資訊化的程度與組織績效的相關性分析	161
4.7	HRIS 重要性的認知與資訊化的程度的相關性分析	162
4.8	HRIS 重要性的認知與組織績效的相關性分析	163
4.9	HRIS 重要性的認知與使用滿意度的相關性分析	164
4.10	HRIS 使用滿意度與組織績效的相關性分析	165
第 5 章	台灣地區統計分析	172
5.1	信度與效度分析	172
5.2	資訊化程度、使用滿意度、重要性認知之敘述性統計	173
5.2.1	台灣地區 HRIS 資訊化程度百分比統計	173
5.2.2	台灣地區 HRIS 使用滿意度百分比統計	183
5.2.3	台灣地區 HRIS 重要性的認知百分比統計	188
5.2.4	台灣地區 HRIS 整體使用滿意度百分比統計	192

目 錄

5.3	資訊化程度、使用滿意度、重要性認知之平均數統計	195
5.3.1	台灣地區 HRIS 資訊化程度平均數	195
5.3.2	台灣地區 HRIS 使用滿意度平均數	197
5.3.3	台灣地區 HRIS 重要性認知平均數	200
5.4	不同企業屬性對 HRIS 重要性認知與資訊化程度的差異	202
5.4.1	台灣地區不同企業屬性對 HRIS 重要性認知的差異	202
5.4.2	台灣地區不同企業屬性對 HRIS 資訊化程度的差異	217
5.5	HRIS 資訊化的程度與使用滿意度的相關性分析	230
5.6	HRIS 資訊化的程度與組織績效的相關性分析	231
5.7	HRIS 重要性的認知與資訊化的程度的相關性分析	232
5.8	HRIS 重要性的認知與組織績效的相關性分析	233
5.9	HRIS 重要性的認知與使用滿意度的相關性分析	234
5.10	HRIS 使用滿意度與組織績效的相關性分析	235
第 6 章	綜合統計分析	242
6.1	信度與效度分析	242
6.2	敘述性統計	243
6.2.1	次數分配表	243
6.2.2	描述性統計量	244
6.3	海峽兩岸的企業對 HRIS 重要性認知與資訊化程度的差異	250
6.3.1	海峽兩岸的企業對 HRIS 重要性認知的差異性	250
6.3.2	海峽兩岸的企業對 HRIS 資訊化程度的差異性	254
6.4	海峽兩岸企業 HRIS 資訊化程度與滿意度的相關性分析	258
6.5	海峽兩岸企業 HRIS 重要性的認知與資訊化程度的相關性分析	261
6.6	海峽兩岸企業 HRIS 資訊化程度與組織績效的相關性分析	264
6.7	海峽兩岸企業 HRIS 滿意度與組織績效的相關性分析	267
6.8	本研究架構之因果模式	270
6.8.1	徑路分析一	270
6.8.2	徑路分析二	275
第 7 章	結論與建議	280
7.1	大陸地區的結論	280
7.1.1	敘述性統計的結論	280
7.1.2	研究假設的結論	282
7.2	台灣地區的結論	285
7.2.1	敘述性統計的結論	285
7.2.2	研究假設的結論	287
7.3	大陸地區與台灣地區研究假設結論之比較	291
7.4	海峽兩岸的結論	295
7.4.1	敘述性統計的結論	295
7.4.2	研究假設的結論	299
7.5	建議	302
7.5.1	對企業實務上的建議	302
7.5.2	對未來研究的建議	303

目 錄

附錄 1 問卷調查(大陸地區)	305
附錄 2 問卷調查(台灣地區)	314
參考文獻	323

厦门大学博硕士论文摘要库

表目錄

表 2-1 重要人力資源管理活動彙總表	18
表 2-2 系統發展各階段的工作內容	25
表 2-3 人力資源資訊系統的模組分類及應用彙總表	33
表 2-4 人力資源資訊系統所包含的應用程式彙總表	35
表 2-5 資訊科技對企業的衝擊與效益	37
表 2-6 資訊科技對組織三類工作產生的改變	38
表 2-7 人力資源競爭性目標與資訊系統之配合	41
表 2-8 以系統發展階段區分系統評估法	42
表 2-9 國內外有關「系統性能」彙整表	44
表 2-10 人力資源資訊系統導入時可能發生的問題及原因	50
表 2-11 為企業組織績效之內在指標與外在指標分類與準據	54
表 2-12 組織績效內在指標標準與來源對照表	57
表 2-13 台灣平衡計分卡評估指標彙總表	60
表 2-14 組織績效之衡量表	63
表 2-15 人力資源最佳管理實務彙整表	69
表 2-16 HRIS 的功能和主要活動功能	75
表 3-1 HRIS 資訊化的程度之操作性定義及問項	86
表 3-2 HRIS 子系統使用滿意度之操作性定義及問項	87
表 3-3 HRIS 決策支援系統資訊化的程度與使用滿意度之操作性定義及問項	89
表 3-4 整體使用滿意度之操作性定義及問項	89
表 3-5 HRIS 系統建構重要性的認知之操作性定義及問項	90
表 3-6 組織績效衡量構面及問項	92
表 3-7 問卷回收狀況	96
表 3-8 大陸地區公司基本資料	97
表 3-9 台灣地區公司基本資料	99
表 4-1 大陸地區 HRIS 行政管理子系統資訊化程度次數分配表	108
表 4-2 大陸地區 HRIS 員工訓練子系統資訊化程度次數分配表	109
表 4-3 大陸地區 HRIS 招聘錄用子系統資訊化程度次數分配表	109
表 4-4 大陸地區 HRIS 績效評估子系統資訊化程度次數分配表	110
表 4-5 大陸地區 HRIS 薪資管理子系統資訊化程度次數分配表	111
表 4-6 大陸地區 HRIS 人力資源規劃子系統資訊化程度次數分配表	112
表 4-7 大陸地區 HRIS 溝通協調子系統資訊化程度次數分配表	112
表 4-8 大陸地區 HRIS 各子系統資訊化(無此項作業)百分比統計表	113
表 4-9 大陸地區 HRIS 各子系統資訊化(採人工作業)百分比統計表	114
表 4-10 大陸地區 HRIS 各子系統資訊化(使用辦公室一般軟體)百分比統計表	115
表 4-11 大陸地區 HRIS 各子系統資訊化(使用管理資訊系統)百分比統計表	116
表 4-12 大陸地區 HRIS 決策支援系統資訊化程度次數分配表	117
表 4-13 大陸地區 HRIS 行政管理子系統使用滿意度次數分配表	118
表 4-14 大陸地區 HRIS 員工訓練子系統使用滿意度次數分配表	118
表 4-15 大陸地區 HRIS 招聘錄用子系統使用滿意度次數分配表	119
表 4-16 大陸地區 HRIS 績效評估子系統使用滿意度次數分配表	119
表 4-17 大陸地區 HRIS 薪資管理子系統使用滿意度次數分配表	120
表 4-18 大陸地區 HRIS 人力資源規劃子系統使用滿意度次數分配表	121
表 4-19 大陸地區 HRIS 溝通協調子系統使用滿意度次數分配表	121
表 4-20 大陸地區 HRIS 決策支援系統使用滿意度次數分配表	122
表 4-21 大陸地區 HRIS 行政管理子系統構建重要性認知次數分配表	123
表 4-22 大陸地區 HRIS 員工訓練子系統構建重要性認知次數分配表	123

表目錄

表 4-23 大陸地區 HRIS 招聘錄用子系統構建重要性認知次數分配表	124
表 4-24 大陸地區 HRIS 績效評估子系統構建重要性認知次數分配表	124
表 4-25 大陸地區 HRIS 薪資管理子系統構建重要性認知次數分配表	125
表 4-26 大陸地區 HRIS 人力資源規劃子系統構建重要性認知次數分配表	125
表 4-27 大陸地區 HRIS 溝通協調子系統構建重要性認知次數分配表	126
表 4-28 大陸地區 HRIS 決策支援系統構建重要性認知次數分配表	127
表 4-29 大陸地區 HRIS 整體使用滿意度次數分配表	128
表 4-30 大陸地區 HRIS 資訊化程度平均數與標準差總表	130
表 4-31 大陸地區 HRIS 各功能資訊化程度平均數與標準差統計表	130
表 4-32 大陸地區 HRIS 滿意度平均數與標準差總表	132
表 4-33 大陸地區 HRIS 各功能滿意度平均數與標準差統計表	132
表 4-34 大陸地區 HRIS 重要性認知平均數與標準差總表	134
表 4-35 大陸地區 HRIS 各功能重要性認知平均數與標準差統計表	134
表 4-36 大陸地區不同行業性質的公司對 HRIS 重要性認知的描述性統計量表	136
表 4-37 大陸地區不同行業性質的公司對 HRIS 重要性認知的 ONE-WAY ANOVA 摘要表	137
表 4-38 大陸地區不同行業性質的公司對 HRIS 重要性認知的多重比較表 SCHEFFE 法	138
表 4-39 大陸地區不同公司員工人數對 HRIS 重要性認知的描述性統計量表	139
表 4-40 大陸地區不同公司員工人數對 HRIS 重要性認知的 ONE-WAY ANOVA 摘要表	140
表 4-41 大陸地區不同公司員工人數對 HRIS 重要性認知的多重比較表 SCHEFFE 法	141
表 4-42 大陸地區不同公司的 HR 人數對 HRIS 重要性認知的描述性統計量表	143
表 4-43 大陸地區不同公司的 HR 人數對 HRIS 重要性認知的 ONE-WAY ANOVA 摘要表	144
表 4-44 大陸地區不同公司的 HR 人數對 HRIS 重要性認知的多重比較表 SCHEFFE 法	145
表 4-45 大陸地區不同公司的資本額對 HRIS 重要性認知的描述性統計量表	147
表 4-46 大陸地區不同公司的資本額對 HRIS 重要性認知的 ONE-WAY ANOVA 摘要表	148
表 4-47 大陸地區不同行業性質的公司對 HRIS 資訊化程度的描述性統計量表	149
表 4-48 大陸地區不同行業性質的公司對 HRIS 資訊化程度的 ONE-WAY ANOVA 摘要表	150
表 4-49 大陸地區不同公司員工人數對 HRIS 資訊化程度的描述性統計量表	151
表 4-50 大陸地區不同公司員工人數對 HRIS 資訊化程度的 ONE-WAY ANOVA 摘要表	152
表 4-51 大陸地區不同公司的 HR 人數對 HRIS 資訊化程度的描述性統計量表	153
表 4-52 大陸地區不同公司的 HR 人數對 HRIS 資訊化程度的 ONE-WAY ANOVA 摘要表	154
表 4-53 大陸地區不同公司的 HR 人數對 HRIS 資訊化程度的多重比較表 SCHEFFE 法	155
表 4-54 大陸地區不同公司的資本額對 HRIS 資訊化程度的描述性統計量表	157
表 4-55 大陸地區不同公司的資本額對 HRIS 資訊化程度的 ONE-WAY ANOVA 摘要表	158
表 4-56 大陸地區不同公司的資本額對 HRIS 資訊化程度的多重比較表 SCHEFFE 法	159
表 4-57 大陸地區 HRIS 資訊化程度與滿意度 PEARSON 相關係數表	166
表 4-58 大陸地區 HRIS 資訊化程度與組織績效度 PEARSON 相關係數表	167
表 4-59 大陸地區 HRIS 重要性認知與資訊化程度 PEARSON 相關係數表	168
表 4-60 大陸地區 HRIS 重要性認知與組織績效度 PEARSON 相關係數表	169
表 4-61 大陸地區 HRIS 重要性認知與滿意度 PEARSON 相關係數表	170
表 4-62 大陸地區 HRIS 滿意度與組織績效 PEARSON 相關係數表	171
表 5-1 台灣地區 HRIS 行政管理子系統資訊化程度次數分配表	173
表 5-2 台灣地區 HRIS 員工訓練子系統資訊化程度次數分配表	174
表 5-3 台灣地區 HRIS 招聘錄用子系統資訊化程度次數分配表	175
表 5-4 台灣地區 HRIS 績效評估子系統資訊化程度次數分配表	176
表 5-5 台灣地區 HRIS 薪資管理子系統資訊化程度次數分配表	177
表 5-6 台灣地區 HRIS 人力資源規劃子系統資訊化程度次數分配表	177
表 5-7 台灣地區 HRIS 溝通協調子系統資訊化程度次數分配表	178
表 5-8 台灣地區 HRIS 各子系統資訊化(無此項作業)百分比統計表	179

表目錄

表 5-9 台灣地區 HRIS 各子系統資訊化(採人工作業)百分比統計表.....	180
表 5-10 台灣地區 HRIS 各子系統資訊化(辦公室一般軟體)百分比統計表.....	181
表 5-11 台灣地區 HRIS 各子系統資訊化(使用管理資訊系統)百分比統計表.....	182
表 5-12 台灣地區 HRIS 決策支援系統子系統資訊化程度次數分配表.....	182
表 5-13 台灣地區 HRIS 行政管理子系統使用滿意度次數分配表.....	183
表 5-14 台灣地區 HRIS 員工訓練子系統使用滿意度次數分配表.....	184
表 5-15 台灣地區 HRIS 招聘錄用子系統使用滿意度次數分配表.....	184
表 5-16 台灣地區 HRIS 績效評估子系統使用滿意度次數分配表.....	185
表 5-17 台灣地區 HRIS 薪資管理子系統使用滿意度次數分配表.....	186
表 5-18 台灣地區 HRIS 人力資源規劃子系統使用滿意度次數分配表.....	186
表 5-19 台灣地區 HRIS 溝通協調子系統使用滿意度次數分配表.....	187
表 5-20 台灣地區 HRIS 決策支援系統子系統使用滿意度次數分配表.....	187
表 5-21 台灣地區 HRIS 行政管理子系統構建重要性程度次數分配表.....	188
表 5-22 台灣地區 HRIS 員工訓練子系統構建重要性程度次數分配表.....	188
表 5-23 台灣地區 HRIS 招聘錄用子系統構建重要性程度次數分配表.....	189
表 5-24 台灣地區 HRIS 績效評估子系統構建重要性程度次數分配表.....	190
表 5-25 台灣地區 HRIS 薪資管理子系統構建重要性程度次數分配表.....	190
表 5-26 台灣地區 HRIS 人力資源規劃子系統構建重要性程度次數分配表.....	191
表 5-27 台灣地區 HRIS 溝通協調子系統構建重要性程度次數分配表.....	191
表 5-28 台灣地區 HRIS 決策支援系統構建重要性程度次數分配表.....	192
表 5-29 台灣地區 HRIS 整體使用滿意度次數分配表.....	193
表 5-30 台灣地區 HRIS 資訊化程度平均數與標準差總表.....	195
表 5-31 台灣地區 HRIS 各功能資訊化程度平均數與標準差統計表.....	195
表 5-32 台灣地區 HRIS 滿意度平均數與標準差總表.....	198
表 5-33 台灣地區 HRIS 各功能滿意度平均數與標準差統計表.....	198
表 5-34 台灣地區 HRIS 重要性認知平均數與標準差總表.....	200
表 5-35 台灣地區 HRIS 各功能重要性認知平均數與標準差統計表.....	200
表 5-36 台灣地區不同行業性質的公司對 HRIS 重要性認知的描述性統計量表.....	202
表 5-37 台灣地區不同行業性質的公司對 HRIS 重要性認知的 ONE-WAY ANOVA 摘要表.....	203
表 5-38 台灣地區不同公司員工人數對 HRIS 重要性認知的描述性統計量.....	204
表 5-39 台灣地區不同公司員工人數對 HRIS 重要性認知的 ONE-WAY ANOVA 摘要表.....	206
表 5-40 台灣地區不同公司員工人數對 HRIS 重要性認知的多重比較表 SCHEFFE 法.....	207
表 5-41 台灣地區不同公司的 HR 人數對 HRIS 重要性認知的描述性統計量表.....	209
表 5-42 台灣地區不同公司的 HR 人數對 HRIS 重要性認知的 ONE-WAY ANOVA 摘要表.....	210
表 5-43 台灣地區不同公司的 HR 人數對 HRIS 重要性認知的多重比較表 SCHEFFE 法.....	211
表 5-44 台灣地區不同公司的資本額對 HRIS 重要性認知的描述性統計量表.....	214
表 5-45 台灣地區不同公司的資本額對 HRIS 重要性認知的 ONE-WAY ANOVA 摘要表.....	215
表 5-46 台灣地區不同公司的資本額對 HRIS 重要性認知的多重比較表 SCHEFFE 法.....	216
表 5-47 台灣地區不同行業性質的公司對 HRIS 資訊化程度的描述性統計量表.....	217
表 5-48 台灣地區不同行業性質的公司對 HRIS 資訊化程度的 ONE-WAY ANOVA 摘要表.....	218
表 5-49 台灣地區不同公司員工人數對 HRIS 資訊化程度的描述性統計量.....	219
表 5-50 台灣地區不同公司員工人數對 HRIS 資訊化程度的 ONE-WAY ANOVA 摘要表.....	220
表 5-51 台灣地區不同公司員工人數對 HRIS 資訊化程度的多重比較表 SCHEFFE 法.....	221
表 5-52 台灣地區不同公司的 HR 人數對 HRIS 資訊化程度的描述性統計量.....	223
表 5-53 台灣地區不同公司的 HR 人數對 HRIS 資訊化程度的 ONE-WAY ANOVA 摘要表.....	224
表 5-54 台灣地區不同公司的 HR 人數對 HRIS 資訊化程度的多重比較表 SCHEFFE 法.....	225
表 5-55 台灣地區不同公司的資本額對 HRIS 資訊化程度的描述性統計量.....	227
表 5-56 台灣地區不同公司的資本額對 HRIS 資訊化程度的 ONE-WAY ANOVA 摘要表.....	228

表目錄

表 5-57 台灣地區不同公司的資本額對 HRIS 資訊化程度的多重比較表 SCHEFFE 法.....	229
表 5-58 台灣地區 HRIS 資訊化程度與滿意度 PEARSON 相關係數表	236
表 5-59 台灣地區 HRIS 資訊化程度與組織績效度 PEARSON 相關係數表	237
表 5-60 台灣地區 HRIS 重要性認知與資訊化程度 PEARSON 相關係數表	238
表 5-61 台灣地區 HRIS 重要性認知與組織績效度 PEARSON 相關係數表	239
表 5-62 台灣地區 HRIS 滿意度與組織績效度 PEARSON 相關係數表	240
表 5-63 台灣地區 HRIS 滿意度與組織績效度 PEARSON 相關係數表	241
表 6-1 兩岸公司行業性質次數分配表.....	243
表 6-2 兩岸員工人數次數分配表	243
表 6-3 兩岸 HR 人數次數分配表.....	243
表 6-4 兩岸 HRIS 資訊化程度平均數標準差總表	244
表 6-5 兩岸 HRIS 各功能資訊化程度平均數標準差統計表.....	244
表 6-6 兩岸 HRIS 滿意度平均數標準差總表	246
表 6-7 兩岸 HRIS 滿意度平均數標準差統計表	246
表 6-8 兩岸 HRIS 重要性認知平均數標準差總表	248
表 6-9 兩岸 HRIS 重要性認知平均數標準差統計表	248
表 6-10 兩岸 HRIS 重要性認知組別統計量表	250
表 6-11 兩岸 HRIS 重要性認知獨立樣本檢定表.....	251
表 6-12 兩岸 HRIS 重要性認知 ANOVA 摘要表	252
表 6-13 兩岸 HRIS 重要性認知關聯量數	252
表 6-14 兩岸 HRIS 重要性的認知之 T 考驗摘要表	253
表 6-15 兩岸 HRIS 資訊化程度組別統計量表	254
表 6-16 兩岸 HRIS 資訊化程度獨立樣本檢定表.....	255
表 6-17 兩岸 HRIS 資訊化程度 ANOVA 摘要表	256
表 6-18 兩岸 HRIS 資訊化程度關聯量數	256
表 6-19 兩岸 HRIS 資訊化程度之 T 考驗摘要表.....	257
表 6-20 兩岸 HRIS 資訊化程度與滿意度的典型相關分析摘要表	260
表 6-21 兩岸 HRIS 重要性認知與資訊化程度的典型相關分析摘要表	263
表 6-22 兩岸 HRIS 資訊化程度與組織績效的典型相關分析摘要表	265
表 6-23 兩岸 HRIS 滿意度與組織績效的典型相關分析摘要表	268
表 6-24 徑路分析一中第一個複迴歸分析選入/刪除的變數表(B)	270
表 6-25 徑路分析一中第一個模式分析摘要表	270
表 6-26 徑路分析一中第一個模式分析係數表(A)	270
表 6-27 徑路分析一中第二個複迴歸分析選入/刪除的變數表(B).....	271
表 6-28 徑路分析一中第二個模式分析摘要表	271
表 6-29 徑路分析一中第二個模式分析係數表(A).....	271
表 6-30 徑路分析一中第三個複迴歸分析選入/刪除的變數表(B)	272
表 6-31 徑路分析一中第三個模式分析摘要表	272
表 6-32 徑路分析一中第三個模式分析係數表(A)	273
表 6-33 徑路分析二中第一個複迴歸分析選入/刪除的變數表(B)	275
表 6-34 徑路分析二中第一個模式分析摘要表	275
表 6-35 徑路分析二中第一個模式分析係數表(A)	275
表 6-36 徑路分析二中第二個複迴歸分析選入/刪除的變數表(B).....	276
表 6-37 徑路分析二中第二個模式分析摘要表.....	276
表 6-38 徑路分析二中第二個模式分析係數表(A).....	276
表 6-39 徑路分析二中第三個複迴歸分析選入/刪除的變數表(B)	277
表 6-40 徑路分析二中第三個模式分析摘要表	277
表 6-41 徑路分析二中第三個模式分析係數表(A).....	277

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库